



**ASOCIACIÓN ALACRÁN 1997**

[www.asociacionalacran.org](http://www.asociacionalacran.org) - [info@asociacionalacran.org](mailto:info@asociacionalacran.org)



# PLAN ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



**ASOCIACIÓN ALACRÁN 1997**

**COMMON GOAL**

Entidad declarada de Utilidad Pública  
O.M. 28/04/2017

*Esta entidad pertenece a*





1. MARCO NORMATIVO E INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	4
3. PERSONAS DESTINATARIAS .....	6
4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	6
5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	6
6. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN .....	7
7. PLAN DE ACCIÓN .....	10
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	14



## 1. MARCO NORMATIVO E INTRODUCCIÓN

El mandato legal que da cobertura al presente Plan Estratégico está recogido en los artículos 1, 9 y 14 de la Constitución Española de 1978.

En el artículo 1 se propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad, y en el 14 se afirma que todos los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Además, el artículo 9 dice que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva. El logro de la igualdad de género es un objetivo para todo el mundo, como así reconoce Naciones Unidas, y como recogen los dos primeros artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer.

Además, en 1993 se firmó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (CEDAW) -a la que se adhirió España-, instrumento fundamental para combatir esta grave violación de derechos humanos de alcance mundial.

Nuestro país también ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, en la que se contempla la especial vulnerabilidad de mujeres y niñas con discapacidad ante la violencia. Hay que destacar el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica, de 11 de mayo de 2011, conocido como Convenio de Estambul, ratificado por España el 11 de abril de 2014 y que constituye el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra las mujeres. En él se amplía el concepto de violencia de género a todas las formas de violencia contra las mujeres, tanto en la esfera privada como en el espacio público: la violencia física, psicológica y sexual, incluida la violación; la mutilación genital femenina; el matrimonio forzado; el acoso; el aborto forzado, y la esterilización forzada. También hay que destacar el Convenio del Consejo de Europa de Lucha contra la Trata de Seres Humanos, de 16 de mayo de 2005, que incorpora el enfoque de género en la lucha contra la trata de seres humanos y reafirma obligaciones fundamentales de las administraciones frente a este grave abuso. Recogiendo el mandato constitucional y el conjunto de obligaciones emanadas desde el ámbito internacional y europeo, se promulgan en España dos normas de relevancia indiscutible para la erradicación de cualquier discriminación por razón de sexo, la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres y la eliminación de la violencia contra las mujeres: la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y 11 hombres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

La Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, es una razón importante para aplicar la igualdad en la empresa. La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. La aplicación

*Esta entidad pertenece a*



de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la empresa: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

La perspectiva de género es la herramienta de análisis que nos permite identificar los roles y estereotipos que el sistema patriarcal, como sistema de organización social, atribuye a mujeres y hombres, así como las relaciones de poder que se establecen entre los sexos, basadas en la subordinación y la dominación, y en la valoración superior de lo denominado tradicionalmente como masculino sobre lo femenino. Esta relación coloca a los hombres en una situación de superioridad respecto a las mujeres en sus condiciones de vida materiales, en su poder y en su influencia social. Asimismo, es necesario seguir generando procesos de empoderamiento individual, colectivo y social para impulsar su protagonismo y liderazgo.

Por ello, la Asociación Alacrán 1997 mediante votación en su Asamblea General ha aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa. Desde este convencimiento se ha concebido el Plan de Igualdad de la Asociación Alacrán 1997 para que sea el marco de actuación y la herramienta para impulsar la igualdad de trato y de oportunidades.

Todo ello en base a los siguientes motivos: La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores y trabajadoras. Por ello la prevención de las prácticas sexistas y discriminatorias se ha convertido en uno de los elementos centrales de las políticas de calidad. La adopción de políticas de igualdad de oportunidades constituye una forma de optimizar los recursos humanos. Una política eficiente de Recursos Humanos es aquella que sabe utilizar al cien por cien el potencial de su plantilla. Desaprovechar las aptitudes de una persona por cuestiones ajenas a las necesidades propias del trabajo que debe realizarse supone una pérdida de capital humano injustificable en términos empresariales. Por contra, una política de Recursos Humanos basada en la igualdad de oportunidades resulta rentable económicamente para la empresa. La apuesta de la empresa por la igualdad de oportunidades genera un mejor clima laboral. La implantación de políticas de igualdad facilita un entorno laboral más saludable y una mayor implicación en el trabajo, lo cual redundará a su vez, en una mayor productividad.

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.



Como objetivos específicos se han establecido los siguientes:

- ✓ Establecer un principio de **igualdad efectiva** entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- ✓ Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la entidad.
- ✓ Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- ✓ **Difundir, concienciar y formar** a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- ✓ **Visibilización y fomento del Fútbol Femenino** como conquista de un espacio tradicionalmente masculino.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la **igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La **participación** de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La **promoción** de las mujeres dentro de la entidad.  
Empoderamiento.  
Apoyo a las iniciativas.
- Generalización en el uso del **lenguaje no sexista**.
- La **transversalización** de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención los niños, niñas y jóvenes.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

1. Empleo.
2. Desarrollo profesional.
3. Desarrollo deportivo.
4. Comunicación.
5. Transversalización de la igualdad.
7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
8. Retribución.
9. Conciliación vida personal-vida profesional.



### 3. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad, incluyendo en ella a trabajadoras/es, socios/os, voluntarias/os así como el conjunto de niñas y niños y adolescentes destinatarios/as de las distintas actividades de la Asociación.

### 4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida. Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el Plan cada dos años.

### 5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Junta Directiva de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la Junta Directiva y es necesaria la implicación total de los trabajadores/as de la entidad.
- Basado en el enfoque de los Derechos Humanos y los Derechos de la Infancia: haciendo prevalecer la no discriminación por motivo de sexo.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.



## 6. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN LA ASOCIACIÓN

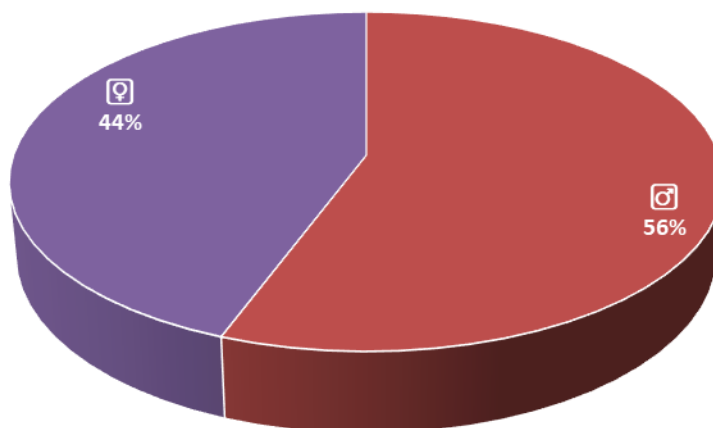
En la actualidad ya se han puesto en marcha algunas **medidas** y acciones que pueden considerarse de igualdad:

- Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral en la que el personal distribuye su jornada laboral de acuerdo a su propia programación personal.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...)
- Teletrabajo: posibilidad de realizar el trabajo fuera de la oficina una parte de la jornada laboral si la persona lo requiere.
- Se realiza una formación de Género anualmente para el voluntariado. Tanto para concienciar como para aprender herramientas.

Se está fomentando paulatinamente la visibilización del fútbol femenino mediante el proyecto *Nosotras También*.

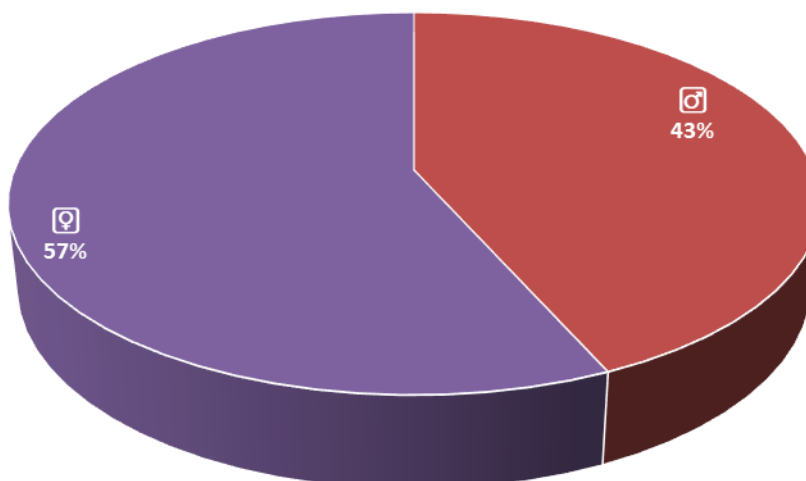
Con él se han tomado medidas como la creación de **equipos en todas las categorías** (Categoría prebenjamín, benjamín, alevín, infantil/cadete y juvenil fomentando la práctica de este deporte partiendo de una metodología educativa e inclusiva. El equipo disputa la liga municipal de fútbol sala; y Categoría senior que fue creada en 2010, siendo nuestro primer paso para la inclusión de las chicas en nuestro proyecto deportivo vistas las dificultades que tienen las mujeres para practicar este deporte. El equipo disputa la liga municipal de fútbol.)

## FÚTBOL



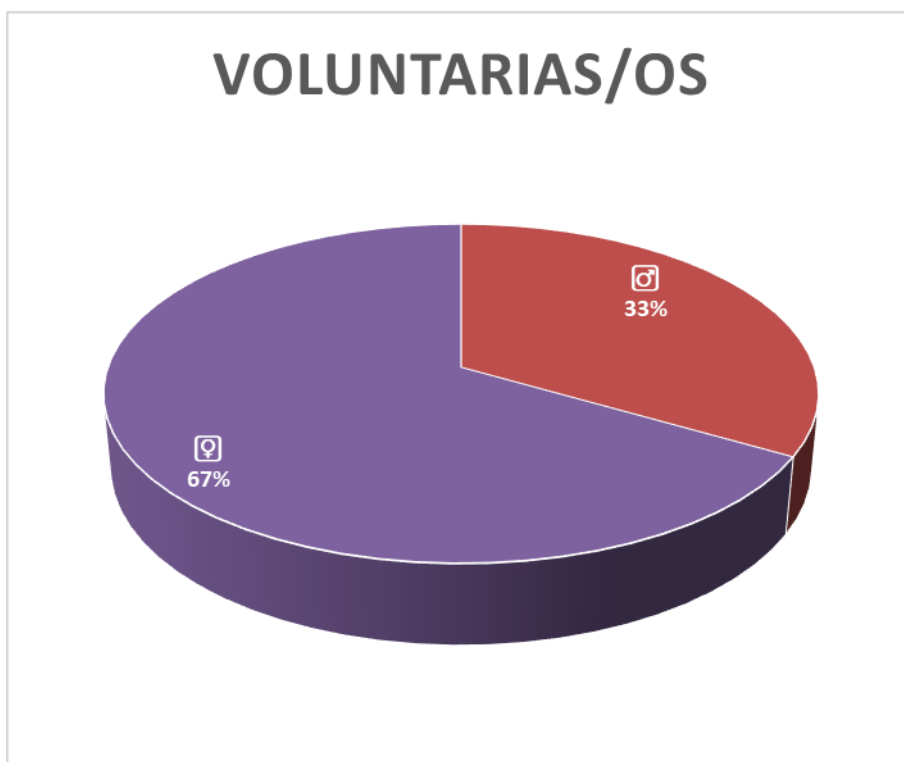
De un total de 219 participantes en las distintas categorías de fútbol, 97 son niñas/mujeres las cuales suponen un **44,29 %** del total.

## CENTRO DE TARDE

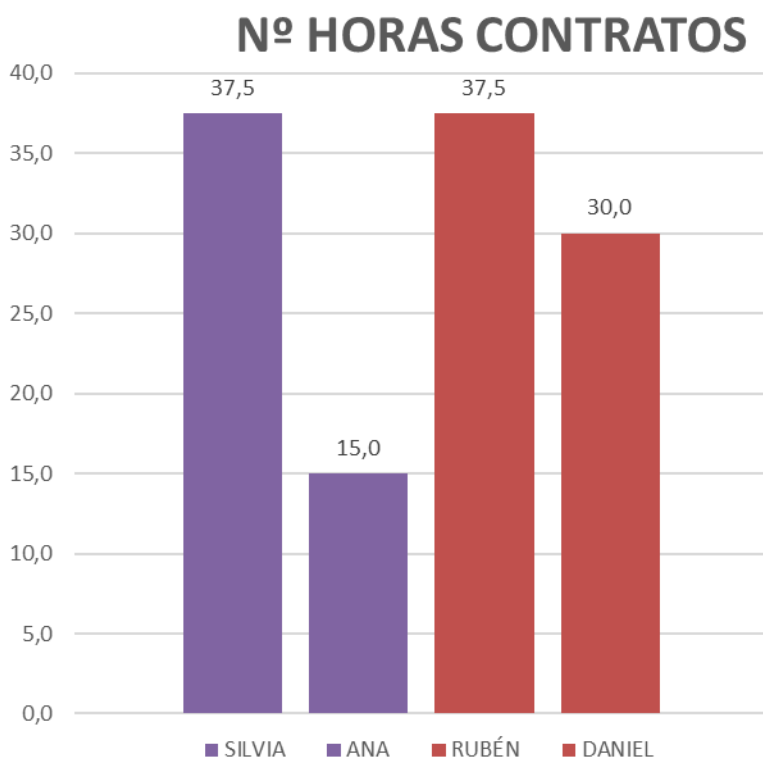


De un total de 30 participantes en los distintos grupos, 17 son niñas/mujeres las cuales suponen **56,67 %** del total.





De un total de 45 voluntarios/as activos/as, 30 son jóvenes/mujeres las cuales suponen **66,67 %** del total.



En cuanto al número y el tipo de contrato, en la actualidad 2 de las 4 personas contratadas son mujeres.



## 7. PLAN DE ACCIÓN

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

La entidad ha creado un **Comité de Igualdad** con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. El comité está compuesto por 3 personas.

Y sus **funciones** serán las siguientes:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres.

### Compromisos y acciones:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

1. EMPLEO: Selección de personal.
<b>OBJETIVO</b>
✓ Asegurar la objetividad en los procesos de selección durante todas las fases desde el reclutamiento hasta la contratación.
<b>MEDIDAS</b>
✓ Aceptar por igual candidaturas de hombres y mujeres atendiendo y valorar según criterios objetivos.
✓ El personal que realiza la selección tiene un compromiso con la igualdad de género y garantiza que los procesos no son discriminatorios.
<b>INDICADORES DE REALIZACIÓN</b>



- ✓ Porcentaje de candidaturas/contrataciones propuestas y seleccionadas segregadas según género.
- ✓ Presentación de datos donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo.

## 2. DESARROLLO PROFESIONAL: Formación.

### OBJETIVO

- ✓ Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos de género.

### MEDIDAS

- ✓ Realización periódica y continuada de formaciones en igualdad y talleres de sensibilización para todos/as los/as participantes de la Asociación.
- ✓ Análisis del impacto de género en la formación de la entidad.

### INDICADORES DE REALIZACIÓN

- ✓ Porcentaje de personas formadas en igualdad.
- ✓ Número de horas de formación en sensibilidad de igual de hombres/mujeres.
- ✓ Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en sus contenidos.
- ✓ Informe de impacto de género en la formación de la entidad.

## 3. DESARROLLO DEPORTIVO: Fútbol Femenino.

### OBJETIVOS

- ✓ Fomentar el fútbol femenino como paradigma de conquista de un espacio tradicionalmente masculino.
- ✓ Favorecer la participación de niñas y mujeres en los equipos de la Asociación sin discriminación por motivo de sexo.

### MEDIDAS

- ✓ Creación de equipos femeninos en las distintas categorías.
- ✓ Organización de Torneos de fútbol femenino.

### INDICADORES DE REALIZACIÓN

- ✓ Número de niñas y mujeres atendidas y porcentajes segregados por sexo del total de los/as participantes.
- ✓ Evaluaciones de los distintos torneos.

## 4. COMUNICACIÓN: Lenguaje no sexista y comunicación tanto interna como externa.

### OBJETIVOS

- ✓ Implantar el uso de la comunicación no sexista en toda la Asociación tanto con el lenguaje verbal y redactado como en la comunicación visual.
- ✓ Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la Asociación con la Igualdad de Género.

### MEDIDAS

- ✓ Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos (tanto internos



- como externos) y establecerlo en toda la comunicación de la Asociación.
- ✓ Revisar el uso de imágenes no sexistas en todos los folletos, carteles, etc.
- ✓ Uso de programa de software para la corrección del lenguaje no sexista (La lupa violeta).
- ✓ Informar a los/as integrantes de la Asociación de la elaboración del Plan de igualdad, así como de la puesta en marcha de todo lo que en él se recoge.
- ✓ Comunicación formal a entidades con las que la Asociación tiene algún tipo de relación sobre el compromiso de llevar a cabo el Plan de igualdad y la recomendación de tener en cuenta la Perspectiva de género al mantener dichas relaciones.

## INDICADORES DE REALIZACIÓN

- ✓ Comprobación de que en todos los documentos y formas de comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje no sexista y no aparecen imágenes estereotipadas por género.
- ✓ Elaboración de un manual de lenguaje no sexista y su distribución como norma de uso.
- ✓ Presentación de documentos escritos donde se verifique que todos/as los/as integrantes han sido informados/as.
- ✓ Presentación de documentos escritos que verifiquen la información a las entidades colaboradoras sobre el compromiso que mantiene la asociación con la Perspectiva de género.

## 5. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD

### OBJETIVO

- ✓ Incorporar la igualdad en las actuaciones de intervención.

### MEDIDAS

- ✓ Formar para integrar la Perspectiva de género en los programas de intervención.
- ✓ Elaborar un documento de acción sobre cómo incorporar la Perspectiva de género en las intervenciones.
- ✓ Incorporar datos e indicadores segregados por sexo en los informes y evaluaciones de las actividades realizadas, así como en las memorias finales de los distintos proyectos.

### INDICADORES DE REALIZACIÓN

- ✓ Número de personas atendidas y porcentajes segregados por sexo.
- ✓ Informe de impacto de género en las actividades realizadas.
- ✓ Presentación de los indicadores incorporados en los informes y evaluaciones.

## 6. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### OBJETIVO

- ✓ Evitar la discriminación sexual o por razón de género.

### MEDIDAS

- ✓ Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de género.
- ✓ Comunicar el protocolo de actuación a todos/as los/as integrantes.

### INDICADORES DE REALIZACIÓN



- ✓ Presentación del protocolo de actuación.
- ✓ Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.
- ✓ Informes de consultas relacionadas con el acoso.

## 7. RETRIBUCIÓN

### OBJETIVO

- ✓ Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la empresa.

### MEDIDAS

- ✓ Mantener una política retributiva igualitaria en cuanto a salario base y complementos salariales, establecida por acuerdos laborales entre la Junta Directiva y los/as trabajadores/as.
- ✓ La política retributiva de la entidad es transparente y conocida por todas las personas de la empresa.
- ✓ A los trabajadores/as en el momento de su incorporación se les entregan los acuerdos laborales de la empresa donde se incluyen las tablas salariales asignadas a cada categoría.
- ✓ Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres.

### INDICADORES DE REALIZACIÓN

- ✓ Porcentaje de retribución salarial de los hombres y las mujeres.

## 8. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL-VIDA PROFESIONAL

### OBJETIVO

- ✓ Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de los/as trabajadores/as.

### MEDIDAS

- ✓ Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral en la que el personal distribuye su jornada laboral de acuerdo a su propia programación personal.
- ✓ Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...).
- ✓ Teletrabajo: posibilidad de realizar una parte de la jornada laboral fuera de la oficina si la persona lo requiere.
- ✓ Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.
- ✓ Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.
- ✓ Analizar impacto de los horarios de realización de reuniones, horarios de formación, horarios de asambleas, etc. en relación a la participación de hombres y mujeres en la empresa.

### INDICADORES DE REALIZACIÓN

- ✓ Presentación de informe de comunicación de dichas medidas a la totalidad de la plantilla. ☐
- ✓ Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo.
- ✓ Presentación de documentos de comunicación de medidas de conciliación a la



que pueden acogerse las personas de la Asociación. ☐

- ✓ Presentación de actas de las reuniones de trabajo de los comités de igualdad y conciliación donde queden registradas las medidas consensuadas y su impacto en el género. ☐
- ✓ Actas de las reuniones con número de personas que asisten segregadas por sexo.
- ✓ Informar a la plantilla de la integración del Plan de Igualdad y de Conciliación.

## 8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Para asegurar el cumplimiento del Plan se elaborarán, cada seis meses, informes de evaluación de cada uno de los objetivos fijados.

PLAN APROBADO Y FIRMADO:



Montserrat Velarde Pérez, Presidenta Asociación Alacrán 1997

Madrid a 21 de marzo de 2024